



Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas

C/Vicente Tutor,nº6 .Planta 4.Tfno.975233222-42001 Soria

RESUMEN INFORMATIVO SOBRE EL ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN (A.S.A.C.L.)

Con base en la Ley 11/94 de 19 de mayo, por la que se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, nace el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL).

El ASACL nace de conformidad con el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual sanciona la posibilidad de que organizaciones empresariales y de trabajadores lleguen a acuerdos sobre materias concretas, razón por la que fueron las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad Autónoma, U.G.T., CC.OO. y C.E.C.A.L.E., las que adoptaron este Acuerdo.

El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) es el órgano de gestión del servicio de atención a la solución de los conflictos de carácter laboral. La misión de este organismo no es otra, que la puesta en marcha de los objetivos marcados en el ASACL, a la vez que es manifestación del compromiso de colaboración de la Junta de Castilla y León en el desarrollo de los mismos. Para una mayor claridad y objetividad del sistema, la Junta de Castilla y León financia las actividades de mediación y de arbitraje que realiza el SERLA, presidiendo además la Fundación que gestiona el Servicio.

Como complemento al funcionamiento del SERLA, se creó por un *Convenio de Colaboración en Materia de Conciliación-Mediación y Arbitraje* firmado entre CECALE, UGT y CC.OO., una Comisión Tripartita encargada de elevar a la Junta de Castilla y León las observaciones relativas al funcionamiento y resultados del Servicio. A esta Comisión le fueron encomendadas las funciones de control y seguimiento de los gastos que con ocasión de la conciliación-mediación y arbitraje se puedan generar por parte de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León. Asimismo, le corresponde el estudio y valoración de los problemas técnicos y jurídicos que puedan surgir en el desenvolvimiento del Convenio, a la vez que la promoción de aquellas iniciativas que puedan facilitar su solución.

El ASACL supone en la práctica, la fundamentación del sistema de Relaciones Laborales de Castilla y León, en procedimientos extrajudiciales para la resolución de conflictos tanto colectivos como individuales, estableciendo para ello sendos procedimientos de Conciliación - Mediación y de Arbitraje.

La eficacia del ASACL es general y su aplicación directa, salvo en aquellos aspectos que el propio acuerdo prevea lo contrario. No resulta por tanto necesaria la incorporación expresa a los Convenios Colectivos celebrados en Castilla y León.



Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas

C/Vicente Tutor, n.º 6 .Planta 4. Tfno. 975233222-42001 Soria

El ASACL resulta de aplicación a empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros ubicados en Castilla y León, o cuando, excediendo de dicho ámbito geográfico, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello decidan remitirse a este Acuerdo.

Dentro del ámbito material de aplicación del ASACL quedan comprendidos los conflictos colectivos de intereses o jurídicos que versen sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal, convenios, acuerdos o pactos colectivos, o de una decisión o práctica de empresa, de conformidad con el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Igualmente, podrán ser aplicación estos procedimientos, a los conflictos colectivos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.

Quedan expresamente comprendidos dentro del ámbito de aplicación del ASACL, los siguientes conflictos:

1. Los surgidos por discrepancias en el periodo de consultas establecido para la movilidad geográfica, modificaciones sustanciales, suspensión del contrato o despido colectivo.
2. Las discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar, así como, los conflictos ocasionados durante la negociación de un convenio colectivo, pacto o acuerdo, que bloqueen la misma durante al menos seis meses.
3. Conflictos colectivos de sector o subsector de actividad.
4. Conflictos colectivos en centros de trabajo de una misma empresa, siempre que, tratándose de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, éste sea el ámbito de empresa o inferior.
5. Conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, siendo preciso haber agotado el procedimiento de conciliación-mediación.

Por otra parte, quedan al margen del presente Acuerdo los siguientes conflictos:

1. Aquellos que versen sobre Seguridad Social, si bien quedan incluidos los que recaigan sobre Seguridad Social complementaria.
2. Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales u Organismos dependientes de ellos.

El ASACL establece que los procedimientos para la solución autónoma de conflictos laborales son los siguientes:

- Conciliación-Mediación
- Arbitraje.



Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas

C/Vicente Tutor, n.º 6 .Planta 4. Tfno. 975233222-42001 Soria

El PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN se inicia por parte del Servicio Regional a petición de cualquiera de las partes legitimadas para ello, mediante escrito de solicitud.

También se podrá iniciar si lo acuerda la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo. En todo caso, el procedimiento de Conciliación-Mediación es requisito necesario para dejar expedita la vía judicial.

El SERLA ha nombrado conciliadores-mediadores en cada una de las provincias de Castilla y León que actuarán como órgano independiente y colegiado, a la hora de alcanzar un acuerdo en el conflicto suscitado. Para este cometido el conciliador-mediador recabará la información que considere precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la misma.

Durante el procedimiento de conciliación - mediación, las partes se abstendrán de instar cualquier otro procedimiento judicial o extrajudicial para la resolución del mismo conflicto.

El procedimiento no podrá tener una duración superior a diez días hábiles desde la primera reunión del órgano conciliador.

En los supuestos de huelga, el procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas, desde su válida interposición.

El procedimiento de conciliación-mediación finalizará por las siguientes causas:

- Por avenencia. En este caso el acuerdo adoptado sólo podrá ser susceptible de impugnación ante la Jurisdicción Social por los motivos y conforme a los procedimientos establecidos para la impugnación de los Convenios Colectivos.
- Por desavenencia definitiva, sin someter a arbitraje.
- Transcurridos diez días hábiles sin adoptar ningún acuerdo anterior.
- Por acuerdo de las partes para someterse a arbitraje.

Con respecto al segundo procedimiento regulado en el ASACL, el de ARBITRAJE, éste precisará la expresa voluntad de las partes legitimadas en conflicto.

Los conflictos laborales objeto del arbitraje son los que siguen a continuación:

- De intereses.
- De interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de los convenios colectivos o pactos colectivos.
- Los derivados de decisión o práctica de empresa.
- Cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente.

Su desarrollo se regirá por los principios de audiencia, contradicción e igualdad de las partes.

Queda sancionada la obligación de levantar acta de cada sesión, y el árbitro deberá aceptar el nombramiento.



Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas

C/Vicente Tutor,nº6 .Planta 4.Tfno.975233222-42001 Soria

Si las partes no acuerdan un plazo de emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo de diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro o árbitros.

En todo caso, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal.

El procedimiento finalizará con laudo arbitral motivado, que resolverá todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral, siendo de obligado cumplimiento para las partes e inmediatamente ejecutivo.

La resolución arbitral, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación.

El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, de acuerdo con los presupuestos de legitimidad, validez y ámbito contemplados en el ASACL y de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

Se establecen como causas de impugnación del laudo arbitral las siguientes:

- a) Cuando se haya violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral.
- b) Cuando la resolución arbitral se exceda de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- c) Cuando se rebase el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

Con el objeto de facilitar en la provincia de Soria la iniciación de los procedimientos de Conciliación-Mediación y de Arbitraje anteriormente descritos, **FOES firmó a finales del mes de noviembre de 2003 un Convenio de Colaboración y Registro con el SERLA** que posibilite a las partes interesadas, presentar en la sede de FOES, solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos al SERLA relacionados con los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.